

0-794099

На правах рукописи



Бенц Дарья Сергеевна

**ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНТРАКТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ**

Специальность 08.00.01 – «Экономическая теория»

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Челябинск – 2010

КГФЭИ		
Входящий №	58/01-611	
«19»	05	2010 г.

**Работа выполнена на кафедре экономики отраслей и рынков
ГОУ ВПО «Челябинский государственный университет»**

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики отраслей
и рынков Института экономики отраслей,
бизнеса и администрирования
ГОУ ВПО «Челябинский государственный
университет» Бархатов Виктор Иванович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой магистерской
подготовки Международного института
финансов, управления и бизнеса
ГОУ ВПО «Тюменский
государственный университет»
Мильчакова Наталья Николаевна



кандидат экономических наук, доцент,
заместитель директора Челябинского
института (филиала)
ФГОУ ВПО «Уральская академия
государственной службы»
Савченко Татьяна Юрьевна

Ведущая организация – ГОУ ВПО «Тамбовский государственный
университет им. Г.Р. Державина»

Защита состоится 17 июня 2010г., в 16:00 часов, на заседании диссертационного совета ДМ 212.296.06 при ГОУ ВПО «Челябинский государственный университет» по адресу: 454136, г. Челябинск, ул. Молодогвардейцев, д. 70 «Б», ауд. 123.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Челябинский государственный университет».

Автореферат разослан 15 мая 2010г.

Отзывы на автореферат просьба высылать по адресу: 454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, д.129, Челябинский государственный университет, Ученому секретарю диссертационного совета ДМ 212.296.06.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник



Козлов Вадим Николаевич

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современная трансформируемая экономика характеризуется доминированием экономических отношений особого рода – контрактных отношений. Актуальность исследования эффективности контрактных отношений обусловлена тем, что эффективность контрактных отношений, складывающихся в корпорации, определяет уровень эффективности хозяйственной деятельности российских корпораций. Эффективность контрактных отношений становится одним из основных факторов эффективности национальной экономики.

До сих пор в экономической литературе не раскрыто понятие эффективности контрактных отношений. Вопрос о содержании эффективности контрактных отношений остается дискуссионным. Не исследованы особенности эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Отсутствие методики оценки эффективности контрактных отношений не позволяет сделать выводы о существующем уровне эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Не разработанной остается модель эффективных контрактных отношений в российских корпорациях для условий трансформируемой экономики.

Все выше изложенное и определяет актуальность диссертационного исследования. Приоритетным в этой связи становится определение эффективности контрактных отношений в корпорации, выявление особенностей эффективности контрактных отношений в российских корпорациях, разработка методики оценки эффективности контрактных отношений в корпорации и модели эффективных контрактных отношений в российских корпорациях.

Степень научной разработанности проблемы.

Теоретические и методологические основы эффективности контрактных отношений первоначально были заложены А.Смитом. Однако, рассматривая различные формы контрактных отношений, А.Смит не исследовал проблему эффективности контрактных отношений. В качестве основы контрактных отношений между индивидами А.Смит определил обмен. Он также выделил две формы контрактных отношений: товарные и трудовые.

Далее проблемой контрактных отношений занимался К.Маркс, однако он также не уделял внимание вопросам эффективности контрактных отношений. Систематизировав отношения обмена, К.Маркс выделил способ оформления контрактных отношений – договор. В основе контрактных отношений, называемых К.Марксом «волевыми отношениями», лежат экономические отношения. Причем договор может быть как закреплён законом, так и не закреплён. Иными словами, уже К.Маркс выделял в контрактных отношениях неформальные элементы.

А.Маршалл рассмотрел такой фактор эффективности контрактных отношений, как предпринимательская способность бизнесмена. Разделяя функции собственника и управленца, А.Маршалл акцентировал внимание на распреде-

лении рисков и прав контроля в рамках контрактных отношений акционеров и менеджеров.

Далее отдельные элементы проблемы эффективности контрактных отношений исследуются в рамках неонинституциональной теории контрактов, получившей свое развитие в 1970-е годы.

М.Дженсен и В.Меклинг акцентировали внимание на таких факторах эффективности контрактных отношений, как асимметрия информации и поведенческий оппортунизм. Они рассмотрели особую форму контрактных отношений – агентские отношения. Проблема асимметрии информации и поведенческого оппортунизма и возникает в рамках агентских отношений, предполагающих участие принципала и агента.

Существенный теоретический и методологический вклад в развитие вопросов эффективности контрактных отношений внес О.Уильямсон. Он выделил типы управления контрактными отношениями и рассмотрел вопросы оппортунизма и экономии трансакционных издержек, отнеся эти вопросы к «эффективностному» ответвлению разработанной им когнитивной карты контрактов.

Дж.Ходжсон проблему эффективности контрактных отношений не исследовал. Однако, его особый подход к контрактным отношениям состоит в том, что он связывает их с передачей прав собственности, а не только с двусторонним трансфертом благ, услуг или денег между агентами.

О.Харт акцентировал внимание на таком факторе эффективности контрактных отношений, как неполнота контрактов. О.Харт вводит понятие «остаточные права контроля», которые имеют место в случае именно неполного контракта.

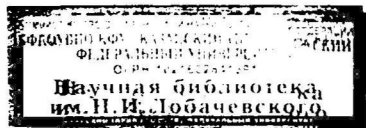
Б.Хольмстром и П.Милгром исследовали такую сторону эффективности контрактных отношений, как их продолжительность. Они определяли степень влияния продолжительности контрактных отношений на уровень оппортунизма субъектов этих отношений.

Э.Фуруботи и Р.Рихтер расширили понимание проблемы эффективности контрактных отношений, однако вопросами эффективности контрактных отношений не занимались. Они систематизировали и выделили три типа теорий контрактных отношений: теорию агентских отношений, теорию самовыполняющихся соглашений и теорию отношений контрактов.

С.Сосье исследовал вопрос эффективности контрактных отношений, оценивая соотношение «предельных издержек» и «предельного выигрыша контрактации».

Все упомянутые зарубежные экономисты исследовали понятие контракта, его формы, однако не определяли экономическое содержание эффективности контрактных отношений.

Отечественные экономисты также не определяют содержание эффективности контрактных отношений. Они лишь исследуют сущность контракта и контрактных отношений. Среди таких экономистов можно выделить



А.А. Аузана, К.А. Бендукидзе, Е.Н. Кудряшову, Я.И. Кузьминова, А.Н. Олейника, Е.В. Попова, В.Л. Тамбовцева, А.Е. Шаститко, М.М. Юдкевич.

Ни представители зарубежной экономической мысли, ни российские экономисты не определяли содержание эффективности контрактных отношений. Таким образом, в качестве актуальных проблем контрактных отношений можно назвать следующие: определение содержания эффективности контрактных отношений в корпорации, выявление особенностей эффективности контрактных отношений в российских корпорациях, количественная оценка эффективности контрактных отношений в корпорации, моделирование эффективных контрактных отношений в российских корпорациях. Анализ и изучению этих проблем и посвящено диссертационное исследование.

Цель исследования – разработать модель эффективных контрактных отношений в российских корпорациях.

Достижение цели требует решения следующих задач:

1. Ввести в экономический оборот понятие «эффективность контрактных отношений в корпорации» на основе неинституциональной и эволюционной экономической теории с учетом особенностей развития контрактных отношений в российских корпорациях.
2. Предложить особенности эффективности контрактных отношений в российских корпорациях между собственником и менеджером, менеджером и наемным работником.
3. Разработать методику оценки эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.
4. Предложить и проверить гипотезы эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.
5. Разработать концептуальные аспекты модели эффективных контрактных отношений в российских корпорациях.

Область исследования: в соответствии с паспортом специальности ВАК «Экономическая теории» область исследования соответствует содержанию п. 1.2 «Микроэкономическая теория», а именно – теория фирмы, и п. 1.4 «Институциональная и эволюционная теория» – теория прав собственности; теория трансакционных издержек; институциональная теория фирмы.

Объектом диссертационного исследования выступает эффективность контрактных отношений в корпорации трансформируемой экономики.

Предмет исследования – эффективность контрактных отношений, возникающих между собственником и менеджером, менеджером и наемным работником в российских корпорациях по поводу передачи прав собственности с целью гармонизации экономических интересов субъектов.

Теоретической и методологической базой исследования послужили работы отечественных и зарубежных экономистов, исследовавших вопросы в рамках неинституциональной и эволюционной теории фирмы, трансакционных издержек, контрактов, прав собственности, а также материалы периодической печати, научных конференций.

Решение теоретических задач осуществлялось с использованием общенаучных методов исследования: анализа, синтеза, индукции, дедукции, абстракции, сравнения, группировки, аналогии, обобщения. Расчетная часть работы выполнена с использованием специальных методов: графического, корреляционного, регрессионного анализа.

Информационную основу исследования составили материалы, опубликованные российскими и зарубежными компаниями на официальных сайтах; отчеты согласно Российским стандартам бухгалтерского учета, а также Международным стандартом финансовой отчетности, Интернет-ресурсы международных и российских рейтинговых агентств, ассоциаций и форумов.

Наиболее значимые научные результаты, полученные автором, и их научная новизна. В процессе исследования автором получены следующие результаты, определяющие новизну и являющиеся предметом защиты:

1. Введено в научный оборот понятие «эффективность контрактных отношений в корпорации».

Под эффективностью контрактных отношений в корпорации будем понимать способность удовлетворять экономические интересы субъектов контрактных отношений в корпорации на основе перераспределения прав собственности. Количественно эффективность контрактных отношений в корпорации можно определить как соотношение изменения доли дохода каждого субъекта в общем доходе корпорации к изменению доли переданных прав собственности (акционерами менеджерам, менеджерами наемным работникам).

2. Предложены особенности эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Во-первых, на эффективность контрактных отношений в российских корпорациях влияет невозможность четкого определения границ прав собственности ввиду трансформации российской экономики. Эта особенность обусловлена слабым развитием института прав собственности. Во-вторых, в России не произошло разделение собственности и контроля, что также снижает эффективность контрактных отношений в корпорациях. В-третьих, для собственников российских корпораций характерен низкий уровень квалификации. Собственники стараются самостоятельно заниматься управлением корпораций и играть роль менеджеров. При этом низкий уровень квалификации собственников не позволяет им эффективно управлять корпорацией, что также приводит к росту трансакционных издержек, а, следовательно, к снижению эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

3. Разработана методика оценки эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Методика основана на совокупности общего и частных показателей. В основу методики положен субъектный подход. Общий показатель оценивает взаимодействие всех субъектов контрактных отношений в корпорации. Частные показатели предложены на основе выделения факторов, влияющих на эффективность контрактных отношений в корпорации. Контрактные отношения в корпорации рассмотрены на двух уровнях: первый уровень предполагает взаимодействие акционеров и менеджеров, второй – взаимодей-

ствие менеджеров и работников. С этой точки зрения и сгруппированы факторы, влияющие на уровень эффективности контрактных отношений. Предложен алгоритм применения методики: перед оценкой эффективности контрактных отношений в корпорации необходимо определить структуру собственности исследуемой корпорации.

4. Предложены и проверены гипотезы эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Для подтверждения гипотез была определена структура собственности российских корпораций, оценена эффективность их деятельности. Выдвинутые гипотезы подтвердили наличие связи между структурой собственности и гармонизацией экономических интересов акционеров и менеджеров. Структура собственности также определяет и уровень трансакционных издержек поиска информации, ведения переговоров, заключения и исполнения контрактов, защиты прав собственности. Гипотезы подтвердили и наличие тесной связи между долей расходов на оплату труда работников и рентабельностью продаж, между уровнем реальной заработной платы и производительностью труда. Выявлена связь между уровнем социальной ответственности и производительностью труда наемных работников. Построена функция, связывающая размер вознаграждений управленческому персоналу и величину выручки, определена обратная зависимость. Гипотезы прошли проверку при построении регрессионных моделей на уровне 5% значимости.

5. Разработаны концептуальные аспекты модели эффективных для российской корпорации контрактных отношений. Модель построена при применении графического метода. Графики раскрывают сущность эффективности контрактных отношений субъектов корпорации, показывая зависимость эффективности контрактных отношений от доли переданных менеджеру прав собственности. В качестве экзогенных факторов модели выступают уровень квалификации менеджера и склонность менеджера к оппортунизму.

Научная и практическая значимость исследования. Научную значимость составляют разработанные концептуальные положения, представляющие собой дальнейшее развитие неинституционального направления. Теоретические и методологические положения могут быть применены при проведении учебного процесса по дисциплинам: экономическая теория, микроэкономика, институциональная экономика, теория прав собственности, введение в теорию контрактов.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности использования результатов при разработке программ повышения эффективности функционирования корпорации.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на IV Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук» (Новосибирск, 2009), VIII Региональной научно-практической конференции «Исследование проблем и процессов социально-экономического развития региона в современных условиях» (РГТЭУ, Челябинск, 2009), Всероссийских

Шестых Друкеровских чтениях «Институциональные концепции менеджмента» (Институт экономики УРАО РАН, Екатеринбург, 2009), Научно-практической конференции «Особенности развития капитализма в России» (ЧелГУ, Челябинск, 2009), Всероссийской конференции «От идеи академика С.С.Шаталина о системных подходах к саморазвивающимся социально-экономическим системам» (Институт экономики УРАО РАН, Екатеринбург, 2009), Международной научно-практической конференции «Кризис экономической системы как фактор нестабильности современного общества» (Саратов, 2009).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 7 научных статей и тезисов общим объемом 3,3 п.л. авторского текста.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из Введения, двух глав, Заключения и списка литературы. Работа изложена на 101 странице основного текста, содержит 15 таблиц и 18 рисунков. Список использованной литературы включает 152 наименования.

Во Введении обоснована актуальность проведенного исследования, определены его цель, задачи, предмет, объект; раскрыта научная новизна результатов, выносимых на защиту, а также раскрыта научная и практическая значимость работы.

В первой главе «Теория и методология эффективности контрактных отношений в российских корпорациях» проанализирована эволюция подходов к эффективности контрактных отношений в экономической литературе, обоснована необходимость введения понятия «эффективность контрактных отношений в корпорации», приведено авторское определение эффективности контрактных отношений в корпорации. Исследованы особенности эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Разработана методика оценки эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

Во второй главе «Модель эффективных контрактных отношений российских корпорациях» предложены и проверены гипотезы эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Разработаны концептуальные аспекты модели эффективных контрактных отношений в российских корпорациях.

В Заключении изложены основные результаты диссертационного исследования, сформулированы выводы и практические рекомендации, вытекающие из проведенного исследования.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Введено в экономический оборот понятие «эффективность контрактных отношений в корпорации».

Анализ существующих в экономической литературе подходов к факторам эффективности контрактных отношений, а также отсутствие понятия «эффективность контрактных отношений в корпорации» позволили ввести в научный оборот и определить экономическое содержание этого понятия.

Под эффективностью контрактных отношений в корпорации будем понимать способность удовлетворять экономические интересы субъектов контрактных отношений в корпорации на основе перераспределения прав собственности. Количественно эффективность контрактных отношений в корпорации может быть определена как соотношение изменения доли дохода каждого субъекта в общем доходе корпорации к изменению доли переданных прав собственности (акционерами менеджерам, менеджерами наемным работникам).

Для уточнения экономического содержания эффективности контрактных отношений в корпорации применим графический метод. Введем кривую эффективности контрактных отношений в корпорации E_0 (рисунок 1).

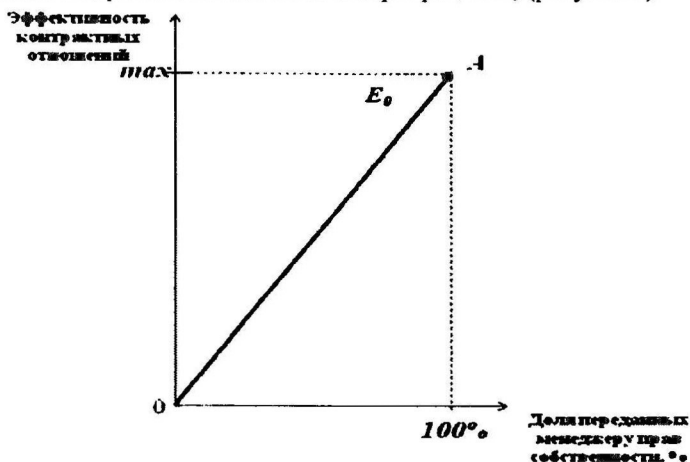


Рисунок 1. Кривая эффективности контрактных отношений в корпорации

Основной фактор, определяющий уровень эффективности контрактных отношений, — доля переданных прав. Чем выше доля переданных прав, тем выше уровень эффективности контрактных отношений. Иными словами, зависимость между рассматриваемыми величинами — положительная. Кривую эффективности E_0 строим при следующих предпосылках: 1) уровень квалификации менеджера максимальный; 2) поведенческий оппортунизм менеджера отсутст-

вует. Тогда точка *A* показывает максимальный уровень эффективности, который объясняется стопроцентной передачей менеджеру прав собственности. Чем большую долю прав собственности собственник передаст менеджеру, тем больше возможностей у последнего эффективнее управлять корпорацией. Кроме того, точка *A* может характеризовать ту ситуацию, когда менеджер сам является собственником.

Эффективность контрактных отношений в корпорации может быть выражена алгебраически (формула 1).

$$\text{Эффективность}_{\text{К.О. корпорации}} = k \cdot \frac{\Delta I}{\Delta S} = k_1 \cdot \frac{\Delta I_1}{\Delta S} + k_2 \cdot \frac{\Delta I_2}{\Delta S} + k_3 \cdot \frac{\Delta I_3}{\Delta S} + \dots, \quad (1)$$

где k – коэффициент эластичности эффективности контрактных отношений в корпорации при изменении доли переданных прав собственности на 1%;
 k_i – коэффициент эластичности эффективности контрактных отношений в корпорации при изменении доли i -ого правомочия на 1%;
 ΔI – изменение доли дохода субъекта контрактных отношений в общем доходе корпорации;
 ΔS – изменение доли переданных прав собственности.

При указанных выше предпосылках дополнительная доля переданных прав собственности приводит к увеличению доли дохода субъекта в общем доходе, что в итоге приводит к росту эффективности контрактных отношений. Пусть доля дохода субъекта контрактных отношений в общем доходе корпорации является непрерывной функцией, зависящей от доли переданных прав собственности. Тогда эффективность контрактных отношений представляет собой дифференциал функции доли дохода субъекта в общем доходе корпорации от аргумента функции – доли переданных прав собственности, или сумму производных (формула 2).

$$\text{Эффективность}_{\text{К.О. корпорации}} = k \cdot (I)'_S = k_1 \cdot (I_1)'_S + k_2 \cdot (I_2)'_S + k_3 \cdot (I_3)'_S + \dots \quad (2)$$

Алгебраическое выражение (2) показывает, что изменение эффективности контрактных отношений в корпорации представляет собой сумму изменений эффективности, обусловленных изменением доли каждого отдельно взятого правомочия.

2. Исследованы особенности эффективности контрактных отношений в российских корпорациях между собственником и менеджером, менеджером и наемным работником.

Во-первых, трансформация российской экономики, а также незрелость института прав собственности обуславливают невозможность четкого определения границ прав собственности субъектов контрактных отношений. Невозможность четкого распределения границ прав собственности порождает высокий уровень транзакционных издержек, а именно издержек поиска информа-

ции, ведения переговоров, заключения и исполнения контрактов, а также защиты прав собственности.

Во-вторых, для российских корпораций характерно отсутствие разделения собственности и контроля. Собственники стараются самостоятельно заниматься управлением корпораций и играть роль менеджеров. При этом низкий уровень квалификации собственников не позволяет им эффективно управлять корпорацией, что также приводит к росту транзакционных издержек, а следовательно к снижению эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Таким образом, в-третьих, среди особенностей контрактных отношений в российских корпорациях выделим также низкий уровень квалификации собственников.

Передаточный механизм воздействия указанных трех особенностей на эффективность контрактных отношений представлен на рисунке 2.



Рисунок 2. Особенности эффективности контрактных отношений в российских корпорациях

Результатом ассиметричного распределения информации между контрагентами становится возможность проявления оппортунизма, причем со стороны обоих контрагентов. Партнер не может знать всех намерений противоположной стороны ни до заключения контракта, ни в процессе его реализации.

Для функционирования корпораций на современном этапе характерна существенная неполнота контракта. Зачастую стороны специально заключают именно неполный контракт, не в связи с невозможностью оговорить все условия и будущие события, а с целью не ограничивать себя в возможных действиях.

Недостаточность материальных стимулов к исполнению контракта заключается в том, что зачастую именно материальное стимулирование субъекты

выносят на первое место. В особенности ненасыщенными являются материальные стимулы работников среднего и низшего звеньев российских корпораций.

Асимметрия информации, неполнота контракта, недостаточность стимулов к исполнению контракта порождают высокий уровень оппортунизма субъектов контрактных отношений в российских корпорациях. Через рост оппортунизма субъектов контрактных отношений указанные проблемы ведут к снижению эффективности контрактных отношений в российских корпорациях, и как следствие к снижению эффективности хозяйственной деятельности корпораций.

Фактически все указанные особенности воздействуют на эффективность контрактных отношений в российских корпорациях через два основных канала: 1) рост трансакционных издержек; 2) рост поведенческого оппортунизма.

Недостаточный уровень квалификации собственника приводит к избыточным трансакционным издержкам корпорации. Сам по себе рост трансакционных издержек корпорации не говорит об однозначном снижении эффективности контрактных отношений. Для каждой корпорации характерен свой, так называемый, «оптимальный» уровень трансакционных издержек. Мы же говорим о том, что в связи с низкой квалификацией собственника растут именно те трансакционные издержки, которые будут избыточными с той точки зрения, что их можно было бы избежать, передав управление более квалифицированному менеджеру.

Наличие оппортунизма преобразует графическую модель, представленную на рисунке 1 (рисунок 3).

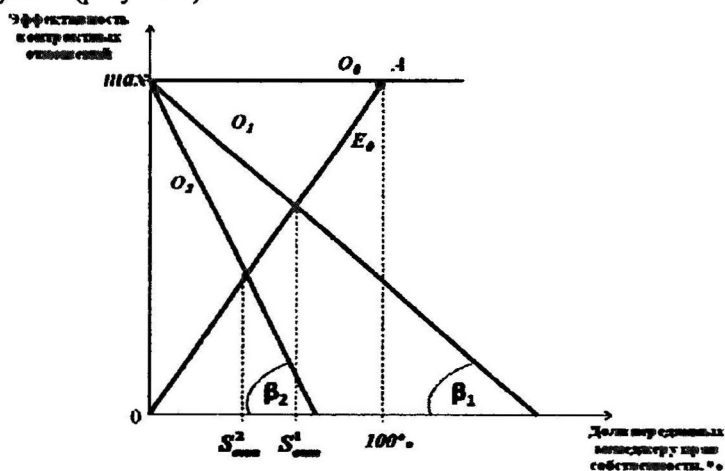


Рисунок 3. Изменение оптимального уровня передаваемых менеджеру прав собственности при изменении склонности менеджера к оппортунизму

Кривая O_0 характеризует отсутствие оппортунизма со стороны менеджера. Чем выше доля переданных менеджеру прав, тем ниже будет эффективность контрактных отношений, если менеджер проявит склонность к оппортунизму. Этим объясняется отрицательный наклон кривой оппортунизма O . Чем выше склонность менеджера к оппортунизму, тем большим углом наклона β будет характеризоваться кривая оппортунизма O .

Иными словами, чем выше склонность менеджера к оппортунизму, тем существеннее будет снижение эффективности контрактных отношений при передаче менеджеру 1% прав собственности (формула 3).

$$tg\beta_1 < tg\beta_2 \quad (3)$$

Рисунок 3 позволяет определить оптимальную долю передаваемых менеджеру прав собственности. Точка пересечения кривых оппортунизма O и эффективности контрактных отношений E_0 (рисунок 3) и характеризует оптимальную долю передаваемых правомочий. Чем выше склонность менеджера к оппортунизму при заданной его квалификации, тем меньше должна быть доля передаваемых ему прав собственности.

3. Разработана методика оценки эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

Отсутствие в экономической литературе понятий «контрактные отношения в корпорации», «эффективность контрактных отношений в корпорации» затрудняет практическую оценку эффективности контрактных отношений в корпорации. Анализ особенностей позволили разработать методику оценки эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

Взаимодействие субъектов контрактных отношений в корпорации происходит на двух уровнях: первый уровень представляет собой контрактные отношения между акционером и менеджером, второй же уровень формируют контрактные отношения менеджеров и наемных работников (рисунок 4).



Рисунок 4. Уровни контрактных отношений в российских корпорациях

Выделим факторы, воздействующие на эффективность контрактных отношений в российских корпорациях. Факторы, воздействующие на первый уровень контрактных отношений, формируют контрактные отношения между акционерами и менеджерами. Особенности контрактных отношений первого уровня формируют особенности контрактных отношений второго уровня. Иными словами, контрактные отношения между менеджерами и наемными работниками находятся под влиянием как контрактных отношений, сформировавшихся выше, так и факторов, влияющих на эффективность контрактных отношений второго уровня.

Выявление факторов, влияющих на эффективность контрактных отношений в российских корпорациях, а также анализ воздействия этих факторов, позволит выделить показатели оценки эффективности контрактных отношений (таблица 1).

Таблица 1. Факторы, увеличивающие эффективность контрактных отношений в российских корпорациях.

Уровень контрактных отношений	Факторы	Передаточный механизм воздействия фактора
Факторы I уровня	Совпадение ролей акционера и менеджера	повышает эффективность контрактных отношений в связи с отсутствием оппортунизма менеджера; снижает уровень трансакционных издержек, направленных на снижение оппортунизма
	Доля переданных прав собственности акционером менеджеру	повышает эффективность работы менеджера
	Наличие доминирующего собственника	повышает гармонизацию экономических интересов субъектов контрактных отношений (уровень выплат дивидендов акционерам и вознаграждений менеджером)
	Высокий уровень квалификации собственника, менеджера	снижает уровень трансакционных издержек
Факторы I и II уровней	Высокий уровень социальной ответственности	снижает уровень оппортунизма менеджеров и наемных работников, повышает производительность их труда
Факторы II уровня	Низкий коэффициент корпоративной несправедливости	снижает уровень социальной напряженности и оппортунизма наемных работников, повышает производительность их труда
	Рост реальной заработной платы наемным работникам	повышает производительность их труда

Источник: составлено автором.

Таким образом, среди частных показателей оценки эффективности контрактных отношений в российских корпорациях выделим следующие:

- 1) Наличие или отсутствие доминирующего собственника;
- 2) уровень трансакционных издержек (сумма коммерческих и управленческих расходов);
- 3) рентабельность трансакционных издержек;

- 4) коэффициент, характеризующий уровень социальной ответственности;
- 5) коэффициент корпоративной несправедливости (соотношение уровня зарплат менеджеров и наемных работников);
- 6) производительность труда;
- 7) темпы роста реальной заработной платы наемным работникам и другие.

Для оценки общего уровня эффективности контрактных отношений в корпорации предлагаем следующий показатель (формула 4):

$$k_{к.о.} = \frac{\text{нерасп.прибыль}}{\text{дивиденды} + \text{вознаграждения} + \text{ФОТ}} \quad (4)$$

Числитель показателя представляет собой величину, отражающую, с одной стороны, эффективность функционирования корпорации, с другой стороны, величину, в которой заинтересованы все субъекты контрактных отношений в корпорации. Знаменатель представляет собой сумму выплат всем трем субъектам контрактных отношений в корпорации (дивиденды акционерам, вознаграждения менеджерам, общий фонд оплаты труда).

Предложенную методику следует применять по алгоритму, представленному на рисунке 5.

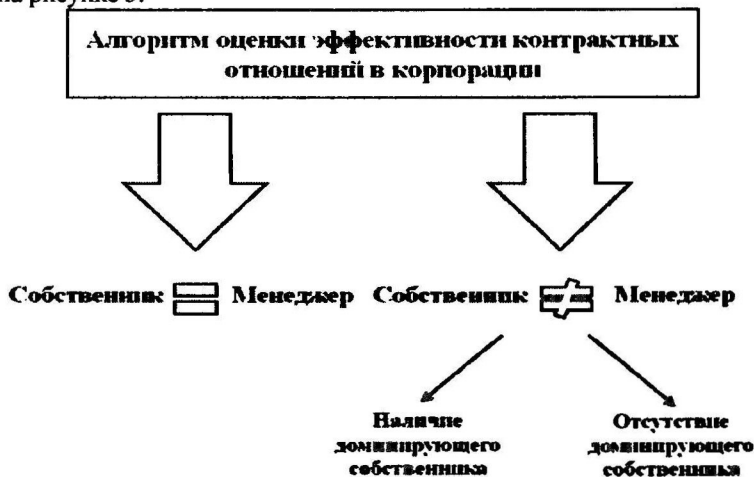


Рисунок 5. Алгоритм оценки эффективности контрактных отношений в корпорации

Прежде чем оценивать эффективность контрактных отношений в корпорации, необходимо определить структуру собственности корпорации. В корпорациях, где акционер одновременно является менеджером, причиной низкой эффективности присутствие оппортунизма быть не может. Следовательно, получив низкий коэффициент эффективности, необходимо искать иные причины. Для оценки эффективности контрактных отношений в корпорациях, где собст-

венник не является менеджером необходимо предварительно выяснить, присутствует ли доминирующий собственник в корпорации.

4. Предложены и проверены гипотезы эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

Было сформулировано пять гипотез относительно эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

Гипотеза 1. Наличие или отсутствие доминирующего собственника имеет непосредственное влияние на уровень гармонизации контрактных отношений акционера – менеджера.

Для проверки гипотезы было сформировано две выборки российских корпораций. В первую группу вошли 13 корпораций, акции которых распределены между несколькими собственниками; контрольный пакет акций отсутствует. Во вторую группу вошли 13 корпораций, для которых характерно наличие доминирующего собственника. За доминирующего собственника примем владельца свыше 50% акций корпорации.

Под уровнем гармонизации контрактных отношений акционера – менеджера будем понимать взаимосвязь выплат дивидендов акционерам и вознаграждений менеджерам. Оценим взаимосвязь доли дивидендов в чистой прибыли и доли вознаграждений менеджерам в чистой прибыли (рисунок 6).

Линейный коэффициент корреляции доли дивидендов в чистой прибыли и доли вознаграждений в чистой прибыли российских корпораций без доминирующего собственника составил $-0,35$, что говорит о наличии относительной обратной связи между исследуемыми величинами.

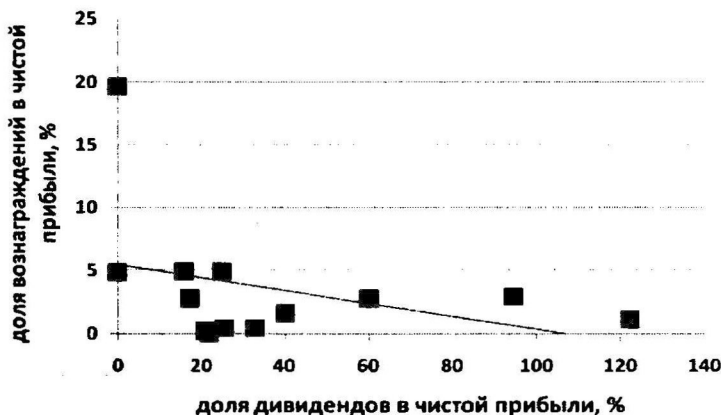


Рисунок 6. Уровень выплат дивидендов и вознаграждений по итогам 2008 года в российских корпорациях без доминирующего собственника

Линейный коэффициент корреляции доли дивидендов в чистой прибыли и доли вознаграждений в чистой прибыли российских корпораций с доминирующим собственником составил 0,83, что говорит о наличии тесной положительной связи между исследуемыми величинами (рисунок 7).

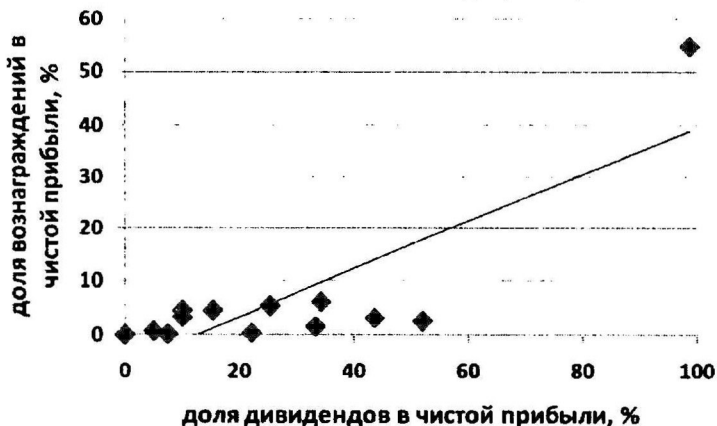


Рисунок 7. Уровень выплат дивидендов и вознаграждений по итогам 2008 года в российских корпорациях с доминирующим собственником

Таким образом, присутствие доминирующего собственника позволяет уравновесить интересы принципала (собственника) и агента (менеджера) как субъектов контрактных отношений в корпорации.

Гипотеза 2. Наличие или отсутствие доминирующего собственника влияет на уровень и рентабельность транзакционных издержек.

Для проверки гипотезы было сформировано две группы российских корпораций. Аналогично проверке первой гипотезы в первую группу вошли российские корпорации без доминирующего собственника, во вторую группу – корпорации с таковым. При проверке гипотезы учитывали транзакционные издержки поиска информации, ведения переговоров, заключения контрактов, защиты прав собственности.

Источником расчета уровня транзакционных издержек явилась Форма №2 «Отчет о прибылях и убытках». В качестве транзакционных издержек поиска информации была принята величина «коммерческих расходов» Формы №2. Транзакционные издержки ведения переговоров, заключения контрактов, защиты прав собственности представлены в строке «управленческие расходы» Формы №2 (таблица 2).

Таблица 2. Средние значения транзакционных издержек и рентабельности транзакционных издержек в российских корпорациях без доминирующего собственника и с таковым

Корпорации	Среднее значение доли транзакционных издержек в совокупных издержках	Среднее значение рентабельности транзакционных издержек
Без доминирующего собственника	0,21	4,21
С доминирующим собственником	0,62	3,87

Источник: рассчитано автором на основе данных статистики первого независимого рейтингового агентства (www.fifa.ru)

Уровень транзакционных издержек был рассчитан как отношение указанных транзакционных издержек к себестоимости продукции; рентабельность транзакционных издержек – как отношение чистой прибыли к сумме транзакционных издержек.

Полученные расчеты показали, что для корпораций с доминирующим собственником характерны более высокий уровень транзакционных издержек. При этом уровень их рентабельности ниже.

Гипотеза 3. Уровень социальной ответственности корпораций имеет непосредственное влияние на эффективность контрактных отношений посредством влияния на производительность труда.

Исходной базой для исследования явились российские корпорации, входящие в рейтинг социальной ответственности, составленный газетой «Труд» совместно с Агентством политических и экономических коммуникаций и Российским антикризисным форумом.

Основой для анализа явилась производственная функция Кобба-Дугласа следующего вида (формула 5):

$$i_Q = A \cdot i_K^\alpha \cdot i_L^\beta, \quad (5)$$

где i_Q – индекс изменения выручки корпорации (отношение величины выручки от реализации продукции в 2008г. к выручке в 2007г.); i_K – индекс изменения капитала корпорации (отношение суммы основных средств в 2008г. к сумме основных средств в 2007г.); i_L – индекс изменения труда (отношение суммы денежных средств, направленных на оплату труда, в 2008г. к соответствующей сумме в 2007г.); A, α, β – параметры функции.

Весь перечень корпораций, входящих в рейтинг социальной ответственности, был разделен на квартили. Функции Кобба-Дугласа были построены для корпораций, входящих в первый и четвертый квартили (таблица 3).

Таблица 3. Результаты построения функций Кобба-Дугласа для корпораций с высоким и низким уровнем социальной ответственности

Корпорации	Функция Кобба-Дугласа
Корпорации с высоким уровнем социальной ответственности	$i_Q = 0,96 \cdot i_K^{0,18} \cdot i_L^{0,64}$
Корпорации с низким уровнем социальной ответственности	$i_Q = 1,24 \cdot i_K^{0,4} \cdot i_L^{0,02}$

Источник: рассчитано автором на основе данных статистики первого независимого рейтингового агентства (www.fira.ru)

Для подтверждения гипотезы о зависимости производительности труда от уровня социальной ответственности корпорации важной является величина β , равная 0,64 для корпораций с высоким уровнем социальной ответственности и 0,02 для корпораций с низким уровнем социальной ответственности.

Таким образом, отдача труда работников корпораций с низкой социальной ответственностью значительно ниже отдачи труда работников корпораций с высокой социальной ответственностью. Иными словами, уровень социальной ответственности корпорации может выступать одним из факторов эффективности контрактных отношений, так как напрямую влияет на уровень эффективности корпорации через производительность труда работников.

Гипотеза 4. Оппортунизм менеджеров проявляется в росте вознаграждений, выплачиваемых ключевому управленческому персоналу.

Для проверки гипотезы было проведено исследование зависимости между ростом вознаграждений, выплачиваемых членам Совета директоров и членам Правления, и снижением объема выручки от реализации продукции. За основу проверки гипотезы были взяты российские корпорации с высоким уровнем социальной ответственности, для которых построена новая производственная функция Кобба-Дугласа с учетом не только индексов труда и капитала как переменных функции, но и индекса размера вознаграждений менеджеров (формула 6):

$$i_Q = A \cdot i_K^\alpha \cdot i_L^\beta \cdot i_P^\gamma, \quad (6)$$

где i_P – индекс изменения суммы вознаграждений, выплачиваемых ключевому управленческому персоналу корпорации (отношение величины вознаграждения в 2008г. к сумме вознаграждения в 2007г.).

Расчет параметров функции Кобба-Дугласа (2) привел к следующим результатам. Функция имеет вид: $i_Q = 0,98 \cdot i_K^{0,19} \cdot i_L^{0,68} \cdot i_P^{-0,34}$. Коэффициент детерминации R^2 построенной регрессии составил 0,61, что говорит о приемлемом уровне адекватности построенной модели. Степень индекса размера вознаграждений γ составил -0,34, что свидетельствует об обратной зависимости между величиной выручки от реализации продукции и размером вознаграждений руководства. Кроме того, полученная функция позволяет проследить степень влияния трех факторов (капитал, труд, размер вознаграждений руководства) на величину выручки: в большей степени на величину выручки ока-

зывает влияние индекс труда (рост оплаты труда существенно влияет на выработку продукции); в немного меньшей степени на величину выручки оказывает влияние индекс размера вознаграждений руководства (рост вознаграждений приводит к падению величины выручки); в наименьшей степени на рост выручки оказывает влияние индекс капитала (рост стоимости основных средств приводит к росту выручки от реализации продукции).

Гипотеза 5. Для российских корпораций характерна недостаточность стимулов к исполнению трудовых контрактов, ведущая через рост оппортунизма работников к снижению эффективности контрактных отношений в российских корпорациях.

Оппортунизм может прослеживаться не только со стороны менеджеров как субъектов трудовых контрактных отношений, но и со стороны работников корпораций.

Эффективность корпорации определяется соотношением результатов ее производственной деятельности и величиной вложенных в производство материальных и трудовых ресурсов. В целях проверки гипотезы оценим эффективность корпорации с использованием двух показателей: 1) количественно определим эффективность корпорации как отношение валовой прибыли к величине выручки от реализации продукции, то есть будем применять показатель рентабельности продаж; 2) определим эффективность корпорации посредством производительности труда работников.

Для проверки гипотезы используем два способа: 1) оценим взаимосвязь доли заработной платы в себестоимости продукции и уровня рентабельности продаж; 2) проверим наличие взаимосвязи среднего уровня реальной заработной платы работников и производительности труда.

Рассчитаем линейные коэффициенты корреляции между долей заработной платы в себестоимости продукции и рентабельностью продаж, а также между средним уровнем реальной заработной платы работников и производительностью труда. Выборкой для подтверждения гипотезы явились 15 российских корпораций с различным уровнем фондоемкости производства (от 0,01 до 1,72). Среднее значение коэффициента корреляции между долей заработной платы в себестоимости продукции и рентабельностью продаж составило 0,64. Среднее же значение коэффициента корреляции между уровнем реальной заработной платы и производительностью труда оказалось равным 0,85. Очевидно, что полученные результаты указывают на наличие тесной прямой связи между исследуемыми величинами. Столь тесная связь указывает на недостаточность стимулов к исполнению трудовых контрактов, так как именно рост материального вознаграждения стимулирует работников работать с большей отдачей. Проверенная гипотеза позволяет сделать вывод о том, что темп роста реальной заработной платы как индикатор трудовых контрактных отношений является одним из показателей эффективных контрактных отношений.

Выдвинутые гипотезы легли в основу разработки концептуальных аспектов модели эффективных контрактных отношений.

5. Разработаны концептуальные аспекты модели эффективных контрактных отношений в российских корпорациях.

К исследованию особенностей эффективности контрактных отношений в российских корпорациях необходимо подходить по-разному, в зависимости от имеющейся в корпорации структуры собственности. Если рассматривать корпорацию, в которой собственник и менеджер выражены в одном лице, то речи о передаваемой доле прав собственности уже не идет. Иными словами, доля переданных собственником менеджеру прав собственности в этом случае не является фактором эффективности контрактных отношений. Кроме того, уходит проблема поведенческого оппортунизма на I уровне контрактных отношений. На II уровне поведенческий оппортунизм все же остается. Априори эффективность контрактных отношений в случае совпадения собственника с менеджером должна быть максимальной. Однако, одна из особенностей эффективности контрактных отношений в российских корпорациях такова, что уровень квалификации собственника не позволяет ему добиваться максимальной эффективности контрактных отношений. Передаточный механизм влияния уровня квалификации на уровень эффективности контрактных отношений представлен на рисунке 8.

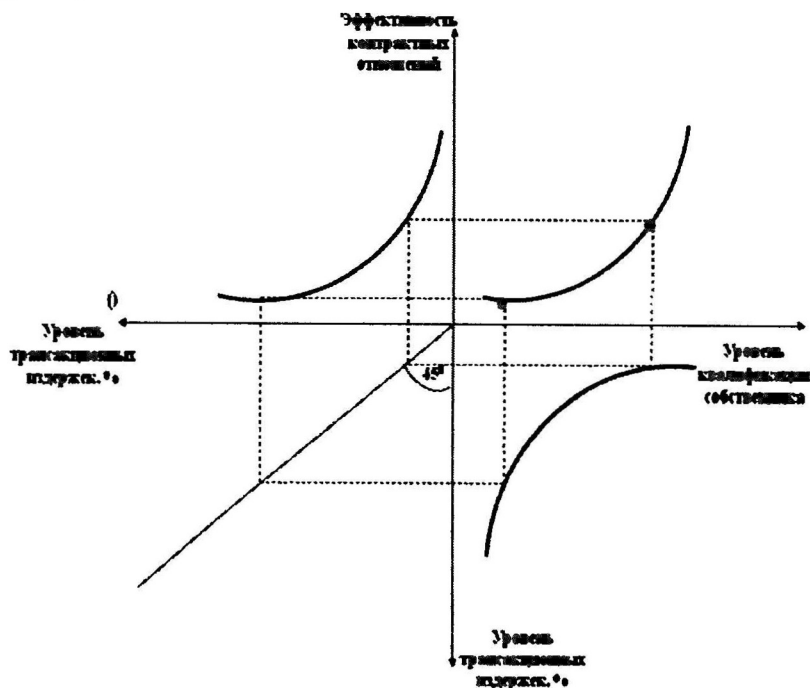


Рисунок 8. Зависимость эффективности контрактных отношений от уровня квалификации собственника для случая акционер = менеджер

Для случая, когда акционер не является менеджером, а передает ему часть пучка прав собственности наряду с ответственностью, фактором, определяющим эффективность контрактных отношений, становится доля переданных менеджеру прав собственности. В этом случае проблема поведенческого оппортунизма уже имеет место. И на первый план выходит не квалификация собственника, а квалификация менеджера.

Для существенной доли российских корпораций все же характерно разделение субъектов контрактных отношений на акционеров и менеджеров. Для менеджеров характерен определенный уровень поведенческого оппортунизма, который снижает уровень эффективности контрактных отношений.

Кривая общей эффективности контрактных отношений TE_1 , представленная на рисунке 9, отражает суммарную эффективность, образующуюся при сложении двух кривых: E_0 и O_1 . При отсутствии поведенческого оппортунизма максимальный уровень эффективности контрактных отношений E^0_{max} находился бы в точке А. Появление в модели поведенческого оппортунизма со стороны менеджера снижает достижимый уровень эффективности контрактных отношений до уровня E^1_{max} .

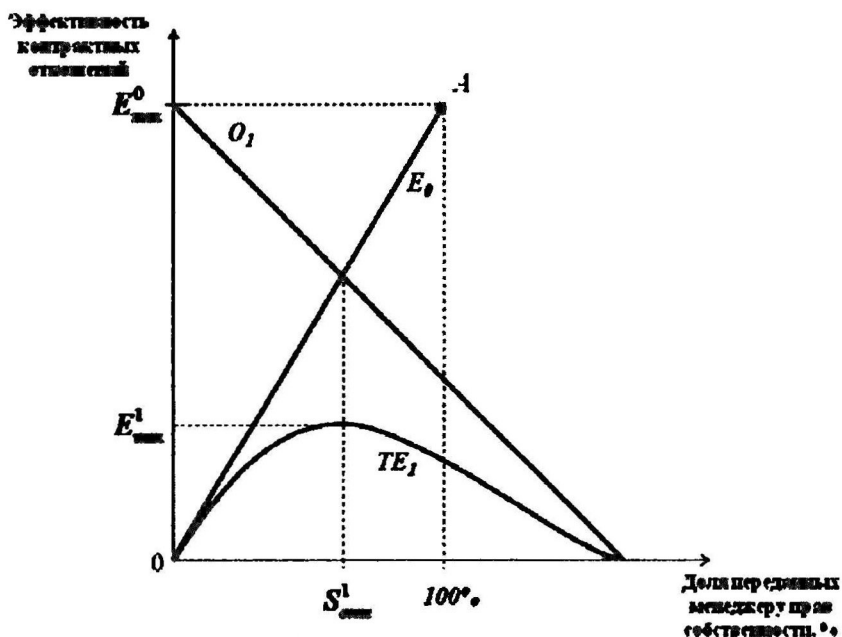


Рисунок 9. Кривая общей эффективности контрактных отношений TE_1 при заданном уровне оппортунизма менеджера O_1 .

Увеличение склонности менеджера к оппортунизму увеличивает угол наклона кривой оппортунизма O к оси абсцисс. В результате смещается кривая суммарной эффективности контрактных отношений с TE_1 до TE_2 (рисунок 10).

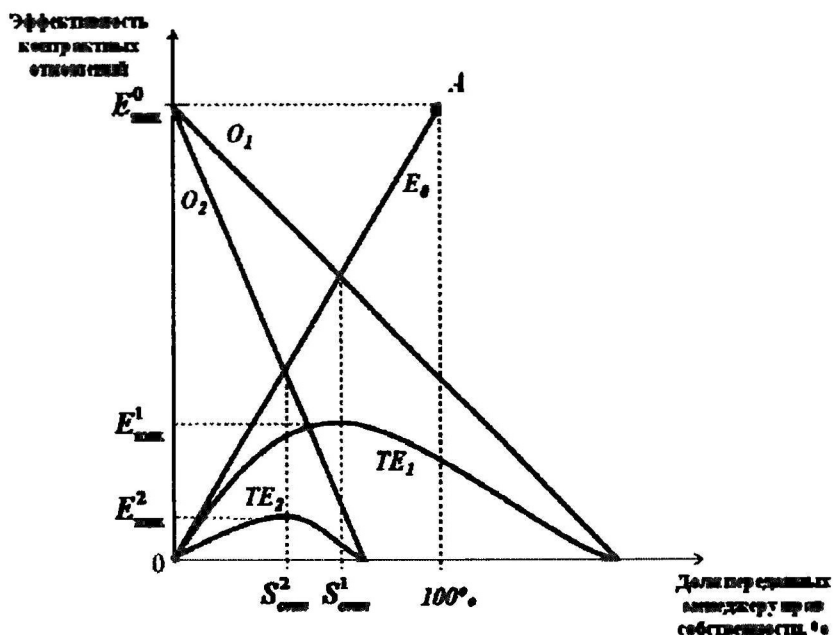


Рисунок 10. Сдвиг кривой общей эффективности контрактных отношений TE при росте склонности менеджера к оппортунизму.

Для новой кривой эффективности TE_2 характерен уже более низкий уровень максимально достижимой при новых условиях эффективности E^2_{\max} контрактных отношений. Очевидно, что высокая склонность менеджера к оппортунизму существенно снижает максимально достижимый уровень эффективности контрактных отношений. Однако, это не означает, что необходимо направлять огромные расходы на снижение этого оппортунизма. Зависимость эффективности контрактных отношений от транзакционных издержек, направленных на снижение поведенческого оппортунизма, аналогичная зависимости эффективности контрактных отношений от суммарных транзакционных издержек. Поэтому можно предположить, что существует некий оптимальный уровень транзакционных издержек, направленных на снижение уровня поведенческого оппортунизма.

Наряду с высокой склонностью к оппортунизму среди особенностей эффективности контрактных отношений в российских корпорациях можно выделить низкий уровень квалификации менеджеров. Графически снижение уровня

квалификации менеджера приводит к изменению угла наклона кривой E_0 (формула 7). Чем ниже уровень квалификации менеджера, тем меньшую величину эффективности обеспечивает единица передаваемых менеджеру прав собственности.

$$\operatorname{tg} \alpha_0 > \operatorname{tg} \alpha_1 \quad (7)$$

Снижение уровня квалификации менеджера аналогичным образом с ростом оппортунизма воздействует на уровень эффективности контрактных отношений (рисунок 11).

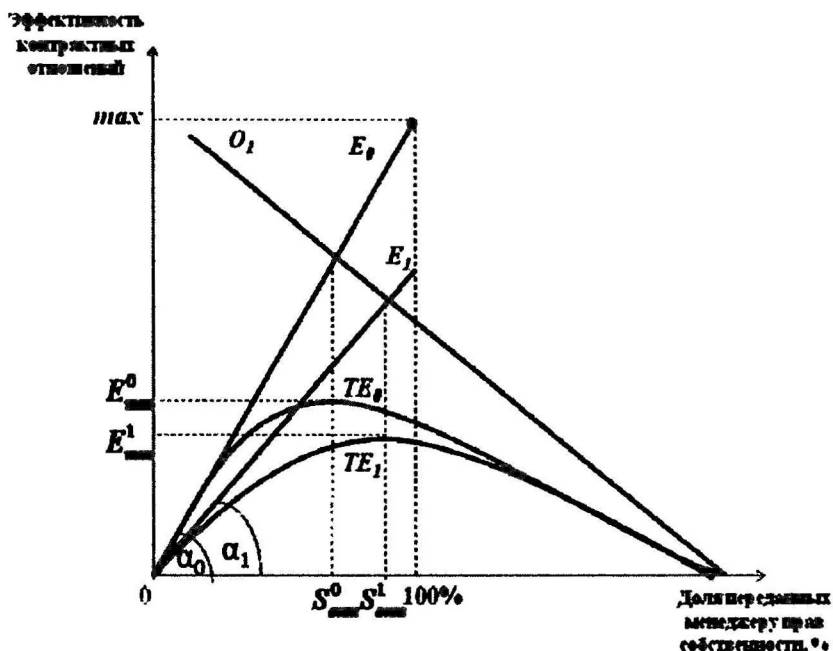


Рисунок 11. Сдвиг кривой общей эффективности контрактных отношений TE при снижении уровня квалификации менеджера.

При заданном уровне оппортунизма O_1 и максимальном уровне квалификации менеджера уровень максимально достижимой эффективности контрактных отношений находится на уровне E_{max}^0 . При снижении квалификации менеджера происходит изменение угла наклона кривой E_0 до уровня E_1 . При более низком уровне квалификации менеджера максимально достижимый уровень эффективности контрактных отношений снижается до уровня E_{max}^1 .

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Под эффективностью контрактных отношений в корпорации в диссертационном исследовании понимается способность удовлетворять экономические интересы субъектов контрактных отношений в корпорации на основе перераспределения прав собственности.

2. Эффективность контрактных отношений в российских корпорациях характеризуется следующими особенностями: во-первых, трансформационные процессы российской экономики, а также неразвитость института прав собственности объясняют невозможность четкого определения границ прав собственности субъектов контрактных отношений. Эта особенность порождает рост трансакционных издержек, снижая тем самым уровень эффективности контрактных отношений. Во-вторых, для российских корпораций характерно отсутствие разделения собственности и контроля. Низкий уровень квалификации собственников не позволяет им эффективно управлять корпорацией, что также приводит к избыточному росту трансакционных издержек, и опять же к снижению эффективности контрактных отношений в российских корпорациях. Таким образом, третья особенность эффективности контрактных отношений – низкий уровень квалификации собственников.

3. Разработанная методика оценки эффективности контрактных отношений в корпорации предполагает анализ факторов, воздействующих на первый и второй уровни контрактных отношений. Факторы позволяют выделить частные показатели эффективности. Общий же показатель представляет собой соотношение нераспределенной прибыли корпорации в текущем году к сумме доходов субъектов контрактных отношений. Общий и частный показатели должны рассчитываться для различных выборок корпораций с учетом их структуры собственности.

4. Эффективность контрактных отношений различна для корпораций без доминирующего собственника и корпораций с таковым. Это объясняется различным уровнем гармонизации экономических интересов субъектов контрактных отношений, а также различным уровнем трансакционных издержек. Кроме того, низкий уровень социальной ответственности и низкий уровень реальных заработных плат наемным работникам обуславливают низкую эффективность контрактных отношений в корпорации.

5. К исследованию особенностей эффективности контрактных отношений в российских корпорациях необходимо подходить по-разному в зависимости от структуры собственности корпорации. В этом состоит основополагающая мысль предлагаемой модели эффективных контрактных отношений. К экзогенным факторам, влияющим на уровень эффективности контрактных отношений в российских корпорациях, отнесли уровень квалификации собственника и (или) менеджера, уровень избыточных трансакционных издержек, а также склонность субъектов контрактных отношений к поведенческому оппортунизму.

IV. РАБОТЫ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в журналах, рекомендованных ВАК

1. Бенц, Д.С. Природа контрактных отношений корпорации [Текст] / Д.С. Бенц // Вестник ЧелГУ. Серия «Экономика». – Челябинск: ЧелГУ, 2010, стр. 67-77, (1,25 п.л.)
2. Бенц, Д.С. Проблема распределения прав собственности в системе контрактных отношений в российских корпорациях/ Д.С. Бенц // Вестник ЧелГУ. Серия «Экономика». – Челябинск: ЧелГУ, 2010, стр. 97-104, (1 п.л.)

Другие публикации

1. Бенц, Д.С. Эволюция подходов к сущности и формам контрактов в экономической науке [Текст] / Д.С. Бенц // Сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук», Часть 1, Новосибирск: ЦРНС, 2009, стр. 39-42, (0,25 п.л.)
2. Бенц, Д.С. Оппортунизм работников как элемент контрактных отношений российских корпораций [Текст] / Д.С. Бенц // Материалы региональной научно-практической конференции (13 марта 2009 года) «Исследование проблем и процессов социально-экономического развития региона в современных условиях», Челябинск: Челябинский институт (филиал) ГОУ ВПО «РГТЭУ», 2009, стр. 328-330, (0,2 п.л.).
3. Бенц, Д.С. Материальное стимулирование как способ снижения оппортунизма работников российских корпораций [Текст] / Д.С. Бенц // Материалы Шестых Друкеровских чтений (24 июня 2009 г.) «Институциональные концепции менеджмента», - Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009, стр. 147-150, (0,25 п.л.)
4. Плетнев, Д.А., Бенц, Д.С. Несовершенство контрактных отношений корпораций как системная проблема российской экономики [Текст] / Д.А. Плетнев, Д.С. Бенц // Труды всероссийской конференции с международным участием «От идеи академика С.С.Шаталина о системных подходах к саморазвивающимся социально-экономическим системам», - Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009, стр. 114-116, (0,1 п.л.).
5. Бенц, Д.С. Социальная ответственность российских корпораций как индикатор оппортунизма менеджеров в системе контрактных отношений [Текст] / Д.С. Бенц // Материалы международной научно-практической конференции «Кризис экономической системы как фактор нестабильности современного общества», – Саратов 2009, стр. 103-106, (0,25 п.л.).

Бенц Дарья Сергеевна

**ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНТРАКТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ**

Специальность 08.00.01 – «Экономическая теория»

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Отпечатано и сброшюровано в

ООО «Полиграф-Мастер»

г. Челябинск, ул. Академика Королева, 26

тел.: (351) 281-01-64, 281-01-65, 281-01-66

E-mail: P-master78@mail.ru

Подписано в печать 12.05.2010. Формат 60х84 1/16

Усл. печ. л. 0,75. Тираж 120 экз. Заказ № 610.

